



# **Aftale om samarbejdsudvalg**

**i**

**TDC**

**2013**



## Indhold

1. Formål .....	4
1.1 Generel information .....	4
2. Opgaver .....	5
2.1 Information i udvalget .....	5
2.1.1 Information .....	5
2.1.2 Fortrolighed/tavshedspligt .....	6
2.2 Oplæg til beslutninger .....	6
2.3. Implementering af beslutninger .....	7
2.4. Undtagelse .....	7
3. Strukturen .....	8
3.1. Manglende samarbejde .....	8
3.2. HSU .....	8
3.3. Enhedssamarbejdsudvalg (ESU) .....	9
3.4. Stabe i TDC A/S .....	9
3.5. Faste udvalg .....	9
4. Arbejdsform .....	10
4.1. Forretningsorden .....	10
4.2. Særligt sagkyndige mv. ....	10
5. Møder .....	11
5.1. HSU .....	11
5.2. Øvrige samarbejdsudvalg .....	11
5.3. Placering af møder .....	11
5.4. Ekstraordinære møder .....	11
6. Sammensætning mv. ....	12
6.1. HSU .....	12
6.2. Øvrige udvalg .....	12
6.3. Stedfortræder og organisatorisk tilhørsforhold .....	12
6.4. Uddannelse .....	13
7. Beskyttelse .....	13
8. Fortolkning .....	13
9. Dækningsområde .....	14
10. Ikrafttræden og varighed .....	14



Bilag 1 .....	15
Bestemmelser for fortolkningsudvalget .....	15
Protokol om aftalen om samarbejdsudvalg i TDC (redigeret juni 2013).....	17



## 1. Formål

Parterne er enige om, at medarbejdernes aktive engagement i udviklingen af TDC er afgørende for selskabets konkurrencedygtighed og medarbejdernes trivsel, tryghed og et godt arbejdsmiljø.

Samarbejdsaftalen beskriver, hvorledes medarbejderne inddrages i udviklingen af selskabet og i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde, således at den enkelte medarbejder har mulighed for at få medbestemmelse på egen arbejdssituation.

Aftalen skal således sikre medarbejdernes aktive deltagelse i selskabets beslutninger, ved at inddrage medarbejderrepræsentanterne i beslutningsprocessen så tidligt som muligt.

Dette kan bedst realiseres gennem et systematisk samarbejde mellem ledelsen og medarbejdernes repræsentanter på alle niveauer.

Det systematiske samarbejde sker bl.a. gennem samarbejdsudvalg, der:

- følger og udvikler det daglige samarbejde og engagerer så mange medarbejdere som muligt i dette arbejde,
- udvikler konkurrenceevnen gennem dialog og samarbejde,
- sikrer, at beslutninger der påvirker arbejdspladsen som helhed og medarbejderne i særdeleshed foregår i reelt samarbejde, der medfører medbestemmelse og delegering af ansvar til medarbejderne,
- sikrer, at medarbejdernes viden og initiativ bruges i arbejdet med øget kvalitet og omstillingsevne,
- tilvejebringer gode og stabile arbejds- og beskæftigelsesforhold, og
- øger medarbejdernes forståelse for selskabets strategier, så der er overensstemmelse mellem strategi og handling.

I samarbejdsudvalgene fastlægges i øvrigt rammerne for samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne på alle niveauer i det pågældende selskab.

### 1.1 Generel information

Information mellem ledelse og medarbejdere er af afgørende betydning for samarbejdet i selskabet og er nødvendig for at medarbejderne kan medvirke ved udformningen af koncernens udvikling og deres egen arbejdssituation.

Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere og tilpasses de grupper af medarbejdere, den er tiltænkt.

På alle niveauer er såvel ledere som medarbejdere forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationsproces.



## 2. Opgaver

### 2.1 Information i udvalget

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalgene er velinformeret om selskabets forhold og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalgene kan fungere.

Det påhviler ledelsen løbende at informere udvalgene om alle forhold der berører selskabets situation, herunder skal skriftligt informeres om:

- visioner, handlingsplaner og resultatmål
- service-, produktions-, markeds-, teknologi-, økonomi- og arbejdssituation
- status og fremtidsudsigter

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderrepræsentanterne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Informationen skal endvidere være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Information gives så vidt muligt på dansk.

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer, for koncernen og den enkelte, herunder eventuelle ændringer i tekniske, organisatoriske, uddannelses- og miljømæssige forhold for den enkelte.

Medarbejderrepræsentanterne skal på deres side holde samarbejdsudvalgene orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for samarbejds-klimaet og samarbejdet på arbejdspladsen.

Såvel ledelse som medarbejderrepræsentanter er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige information.

#### 2.1.1 Information

Informationer fra samarbejdsudvalgene til medarbejderne skal udsendes i form af referater mv. og tilpasset de grupper, informationerne vedrører.

De enkelte medarbejdere modtager information om forhold på arbejdspladsen, der vedrører deres egen arbejdssituation, fra deres nærmeste leder/ledelsessiden.

Medarbejderrepræsentanten kan bruge den fornødne tid til gensidig informationsformidling til medarbejderne, således at medarbejdernes ideer og synspunkter kan inddrages i samarbejdsudvalgene.



### **2.1.2 Fortrolighed/tavshedspligt**

#### *Lovreguleret tavshedspligt og pålagt fortrolighed*

A:

Samarbejdsudvalgsmedlemmerne har tavshedspligt i henhold til gældende lovgivning, herunder selskabs-, børs- og telelovgivningen. I disse tilfælde følger tavshedspligten af den pågældende lovgivning og skal ikke pålægges særskilt.

B:

Derudover kan fortrolighed pålægges af strategiske og konkurrencemæssige årsager. Oplysninger, der udtrykkeligt er pålagt som fortrolige, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens omfang, karakter og varighed.

Et pålæg om fortrolighed afskærer - som udgangspunkt - ikke samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter i at drøfte informationerne med deres faglige organisation og/eller organisationens advokat, forudsat disse pålægges samme grad af fortrolighed om de pågældende informationer.

#### *Aftalt fortrolighed*

I andre tilfælde - f.eks. ved forslag om organisationsændringer - kan der i samarbejdsudvalget aftales fortrolighed. I så fald aftales, omfang, karakter og hvor længe fortroligheden varer.

Der kan aftales helt eller delvis fortrolighed, herunder om særskilte emner og i en begrænset periode.

Der kan ikke aftales fortrolighed i et sådant omfang, at medarbejderrepræsentanterne ikke kan drøfte de modtagne oplysninger med medarbejderrepræsentanternes faglige organisation og/eller organisationens advokat, forudsat disse pålægges samme grad af fortrolighed om de pågældende informationer.

## **2.2 Oplæg til beslutninger**

Udvalgene behandler sager og drøfter emner, der ligger inden for det pågældende selskabs/den pågældende enheds kompetenceområde.

Udvalgene skal bl.a. aktivt inddrages i følgende forhold:

1. enhedens overordnede mål og strategier.
2. principper for arbejds- og velfærdsforhold samt principper for selskabets personalepolitik over for alle grupper af medarbejdere.



3. retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af omlægninger indenfor enheden, herunder rationaliseringer, effektiviseringer, organisationsændringer og -tilpasninger.
4. vurderinger af de arbejds-, personale-, uddannelses-, og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændret teknologi, herunder informations- og kommunikationsteknologi og systemer.
5. principper og planer for trivsel og tryghedsforanstaltninger.
6. sikre at alle medarbejdere behandles værdigt og har lige muligheder og rettigheder i deres ansættelse, samt at der ikke forekommer direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.
7. evalueringer af ledelsesformens og personalepolitikens sammenhæng til selskabets målsætninger, herunder medarbejdernes kompetenceudvikling.

### **2.3. Implementering af beslutninger**

Udvalgene drøfter implementering af beslutninger, der har betydning for den enhed, udvalget dækker, men som er truffet uden for den pågældende enheds kompetenceområde - f.eks. om organisationsændringer eller personale-reduktioner.

### **2.4. Undtagelse**

Ved behandling af opgaver skal samarbejdsudvalgene respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster.

Udvalgene kan ikke behandle spørgsmål vedrørende oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomster, herunder overenskomstmæssige aftaler, som normalt fastlægges af forhandlings-, respektive fagretlig vej.



### 3. Strukturen

Samarbejdsudvalgsstrukturen skal afspejle organisationsstrukturen i selskabet.

Til at formidle samarbejdet med koncernledelsen etableres et Hovedsamarbejdsudvalg (HSU).

Alle samarbejdsudvalg refererer direkte til det overliggende samarbejdsudvalg, der således kan nedsætte samarbejdsudvalg på underliggende niveau.

#### 3.1. Manglende samarbejde

Såfremt samarbejdet i de oprettede samarbejdsudvalg ikke fungerer hensigtsmæssigt, kan formanden eller næstformanden anmode det nærmest overliggende samarbejdsudvalg om at bidrage til genoprettelse af samarbejdet.

Beslutninger der er truffet af ledelsen efter behandling i et samarbejdsudvalg kan ikke indankes for et overliggende samarbejdsudvalg, medmindre spørgsmålet omhandler samarbejdets form, herunder om processerne beskrevet i denne aftale har været fulgt.

#### 3.2. HSU

HSU's hovedopgave er at udgøre rammerne for drøftelse af de generelle forhold, hvorom beslutning drøftes på koncernplan.

Dette gælder navnlig forhold, der knytter sig til fastlæggelsen af koncernens overordnede mål og forretningsstrategier, forhold vedrørende koncernøkonomien og principperne herfor, internationale aktiviteter samt organisationsstrukturen, opgavefordelingen og koordinationen inden for koncernen samt den overordnede teknologiske udvikling.

HSU drøfter mindst 1 gang årligt, hvorledes der mere sammenhængende kan sættes fokus på den fremtidige teknologiske udvikling og dens konsekvenser for TDC. HSU fastlægger hvert år, hvorvidt dette skal ske i form af et særligt udvalgsarbejde, et seminar, en konference el.lign.

HSU's opgaver omfatter tillige spørgsmål om personalegoder, kompetenceudviklingsforhold og ligebehandlingsspørgsmål for hele koncernen samt rammer for koncernens personalepolitik.

Under HSU nedsættes, medmindre andet aftales, et ligebehandlingsudvalg, et kommunikationsudvalg, et hoveduddannelsesudvalg og et kantineudvalg. Der nedsættes ikke ligebehandlingsudvalg, kommunikationsudvalg og kantineudvalg under andre samarbejdsudvalg.





### 3.3. Enhedssamarbejdsudvalg (ESU)

Til at formidle samarbejdet inden for de enkelte enheder (på nuværende tidspunkt Operations, Wholesale, Erhverv, Consumer, Channels og NetDesign A/S) med det øverste ledelsesniveau oprettes Enhedssamarbejdsudvalg (Enheds-SU) med direkte reference til den enkelte enheds øverste ledelse.

I enheder med Enheds-SU til at formidle samarbejdet med det øverste ledelsesniveau:

- oprettes der til at formidle samarbejdet indenfor organisatoriske enheder med direkte reference til det øverste ledelsesniveau (divisioner o. lign.) samarbejdsudvalg (SU), når en af parterne ønsker dette
- kan der til at formidle samarbejdet indenfor funktionsområder, distrikter, driftsområder, stabe o. lign. oprettes lokalsamarbejdsudvalg (LSU), når en af parterne ønsker dette
- kan der på større arbejdssteder med selvstændige ledelsesfunktioner, f.eks. lokale arbejdspladser, mødesteder o. lign. oprettes undersamarbejdsudvalg (USU), når en af parterne ønsker dette
- kan der på arbejdssteder med selvstændige ledelsesfunktioner oprettes lokale undersamarbejdsudvalg (LUSU), når parterne er enige herom.

### 3.4. Stabe i TDC A/S

Uden for enhederne kan der i TDC A/S inden for større stabe mv. (pt. f.eks. stabsområdet i HQ) oprettes samarbejdsudvalg, såfremt en af parterne ønsker dette.

Hvis det skønnes hensigtsmæssigt, kan et sådant samarbejdsudvalg efter aftale dække særlige stabsfunktioner på tværs af enheder mv.

I øvrigt følges strukturen beskrevet i pkt. 3.3.

### 3.5. Faste udvalg

Der kan i enheder, divisioner o. lign. med særlige forhold efter aftale nedsættes særlige udvalg/særlige brugergrupper til at behandle specielle emner som f.eks. beklædningsordning, metode- og værktøjer, biler samt uddannelse. Det er ledelsens ansvar at sikre, at de ansvarlige i TDC for det pågældende område er repræsenteret i udvalget.

Der er p.t. nedsat følgende udvalg:

- Metode og værktøjsudvalg (TDC Operations)
- Biludvalg (TDC)



- Uniformsudvalg (TDC Operations, Consumer og Butik)

Hvis en af parterne ønsker det, skal der som et fast punkt på dagsordenen for samarbejdsudvalgenes møder drøftes teknologi og uddannelse.

Samarbejdsudvalgene kan i fornødent omfang nedsætte ad hoc- udvalg.

## **4. Arbejdsform**

Parterne er forpligtet til at tilstræbe enighed.

### **4.1. Forretningsorden**

Der udarbejdes en forretningsorden for hvert af de respektive samarbejdsudvalg i selskabet og de faste udvalg på baggrund af nedenstående rammer for forretningsorden for samarbejdsudvalgene og de faste udvalg.

Ramme for forretningsorden for samarbejdsudvalg og faste udvalg

1. Formanden for samarbejdsudvalgene leder møderne, og i dennes fravær ledes mødet af en af formanden udpeget ledelsesrepræsentant.
2. Selskabet stiller den fornødne sekretariatsmæssige assistance til rådighed i forbindelse med arbejdet i samarbejdsudvalgene.
3. Formanden, sekretæren og næstformanden udarbejder i fællesskab en indkaldelse til møderne, hvoraf fremgår emner, mødedato, tidspunkt og sted for samarbejdsudvalgsmødets afholdelse. Relevant materiale vedlægges dagsordenen. Dagsordenen udsendes skriftligt med mindst 8 dages varsel. Selskabet refunderer eventuelle befordringsomkostninger.
4. Over drøftelserne i samarbejdsudvalgene udarbejder sekretæren et referat med angivelse af konklusioner og eventuelle særstandpunkter, der af samarbejdsudvalgsmedlemmerne ønskes ført til referat.
5. Referatet skal, medmindre andet aftales, senest 8 dage efter mødet være underskrevet eller godkendt af formanden og næstformanden, og umiddelbart derefter gøres referatet med undtagelse af eventuelt fortroligt materiale tilgængeligt for medarbejderne. Ved afslutningen af møderne aftales i øvrigt eventuelle planer for yderligere kommunikation til medarbejderne.
6. Endelig godkendelse af referatet finder sted på det næste samarbejdsudvalgsmøde.

### **4.2. Særligt sagkyndige mv.**



Såfremt samarbejdsudvalget behandler sager, der alene vedrører et begrænset område inden for samarbejdsudvalgets virkeområde og dette område ikke i forvejen er repræsenteret i udvalget, kan der tilkaldes repræsentanter fra området til drøftelse af sagen. Dette kan også være tilfældet, såfremt kun den ene af grupperne er repræsenteret i udvalget.

Ved behandling af sager indenfor kompetenceområder, der har relation til forhold uden for samarbejdsudvalgets virkeområde, kan der indkaldes særligt sagkyndige på pågældende område fra selskabet. Tilkaldelse kan ske, såfremt en af grupperne ønsker dette.

Tilkaldelse af andre sagkyndige - herunder også sagkyndige udefra - forudsætter, at der er enighed herom i samarbejdsudvalgene.

## **5. Møder**

### **5.1. HSU**

HSU holder møder efter behov, dog minimum 4 ordinære møder pr. år, medmindre andet aftales mellem parterne.

Endvidere holder HSU en konference en gang årligt med henblik på status for året, og debat om selskabets vision, strategier, personalepolitik o. lign.

### **5.2. Øvrige samarbejdsudvalg**

Øvrige samarbejdsudvalg holder møder efter behov, dog minimum 4-6 ordinære møder pr. år, medmindre andet aftales mellem samarbejdspartnerne.

### **5.3. Placering af møder**

Møderne skal principielt tilrettelægges på en sådan måde, at de kan afsluttes inden for normal arbejdstid og ikke medfører tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne. Det enkelte udvalgsmedlem kan ligeledes anvende rimelig tid til forberedelse i arbejdstiden.

### **5.4. Ekstraordinære møder**

Ekstraordinære møder holdes, når der er enighed herom, eller når en af grupperne foreslår det, ved angivelse af emner, der ønskes behandlet. Om nødvendigt skal et ekstraordinært møde kunne holdes med meget kort varsel, dog således, at alle mødedeltagerne kan nå frem til mødet med ordinært transportmiddel eller særligt transportmiddel anvist af selskabet. Det kan aftales, at mødet holdes som et telefon- og/eller videomøde.



## **6. Sammensætning mv.**

### **6.1. HSU**

HSU består af indtil 5 medlemmer udpeget af TDC A/S og indtil 8 medlemmer udpeget af Dansk Metal Teleafdelingerne, Lederforeningen i TDC (LTD) og AC-Tele efter disses indbyrdes aftale.

For de af organisationerne udpegede medlemmer udpeges stedfortrædere.

HSU's medlemmer og stedfortrædere skal være ansat i TDC koncernen.

TDC A/S' adm. direktør og koncernchef er formand for HSU. Næstformanden vælges af og blandt de af organisationerne udpegede medlemmer.

### **6.2. Øvrige udvalg**

Øvrige udvalg sammensættes af højst 6-8 medlemmer fra henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden.

Fordelingen af et eventuelt yderligere antal medarbejderrepræsentanter sker efter aftale med udgangspunkt i antallet af medarbejdere, den pågældende organisation repræsenterer inden for det organisatoriske område, samarbejdsudvalget dækker, og således at den enkelte organisations samlede repræsentation i samarbejdsudvalget afspejler medarbejdersammensætningen inden for det organisatoriske område, som samarbejdsudvalget dækker.

Organisationer, der inden for det område, som samarbejdsudvalget dækker, udgør et mindre antal, kan lade sig repræsentere i samarbejdsudvalgene ved repræsentanter fra øvrige grupper.

Som formand for de samarbejdsudvalg, der skal formidle samarbejdet med det øverste ledelsesniveau i datterselskaberne (ESU/SU), udpeges den adm. direktør for selskabet, næstformanden udpeges/vælges af medarbejderrepræsentanterne.

### **6.3. Stedfortræder og organisatorisk tilhørsforhold**

Ved forfald kan der mødes ved stedfortræder, som anmeldes på forhånd.

Ved et ordinært medlems fratreden fra området foranlediger den pågældende organisation udpeget eller valgt et nyt medlem til samarbejdsudvalget.

Medlemmerne, herunder stedfortrædere, skal være ansat i det selskab og inden for det område, som det enkelte udvalg repræsenterer.



## 6.4. Uddannelse

Det påhviler selskabet at sikre samarbejdsudvalgsmedlemmerne den fornødne uddannelse i/information om regler og vilkår for samarbejdsorganisationen.

Et udvalgsmedlem skal så vidt muligt inden for det første halve år efter sin udpegning have tilbudt denne uddannelse.

Derudover kan medlemmerne i fornødent omfang efter behov tilbydes uddannelse i forretningsforståelse, økonomi o. lign.

## 7. Beskyttelse

Samarbejdsudvalgsmedlemmer på medarbejdersiden, der ikke er valgte tillidsrepræsentanter, nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter inden for den pågældende organisations forhandlingsområde.

Selskabet har dermed samme indsigelsesret ved valg af samarbejdsudvalgsmedlemmer, som ved valg af tillidsrepræsentanter.

## 8. Fortolkning

I tilfælde af uenighed om forståelsen af ovenstående aftale om samarbejdsudvalg søges uenigheden løst i et af HSU til formålet nedsat fortolkningsudvalg. Udvalget nedsættes, såfremt der fra ledelses- eller medarbejderside fremsættes ønske herom.

Reglerne for Fortolkningsudvalget fremgår af bilag 1.

Der gælder pt. følgende protokoller fra Fortolkningsudvalget:

- protokol af 13. december 1996
- protokol af 2. november 1998
- protokol af 12. april 1999
- Protokol af 19. juni 2000
- protokol af 25. februar 2004
- protokol af 20. marts 2009
- protokol af 16. juni 2010
- protokol af 20. marts 2012

Alle protokoller, bilag mv. samt fortolkningsbidrag, der knytter sig til samarbejdsbestemmelserne 1995 og 2000, videreføres uændret.



## 9. Dækningsområde

Samarbejdsaftalen med dertil hørende bilag og protokol omfatter TDC A/S og datterselskaber i Danmark i TDC koncernen, jf. selskabslovens § 7, stk. 2.

Bestående samarbejdsregler/-aftaler i hidtidige selskaber eller i selskaber, som erhverves efter 24. juni 2013 videreføres dog uændret, medmindre det aftales, at de hidtidige samarbejdsregler/-aftaler afløses af disse regler.

## 10. Ikrafttræden og varighed

Denne aftale træder i kraft den 1. juli 2013 og gælder indtil ny aftale er indgået.

København, den 23. august 2013

TDC A/S

Dansk Metal Teleafdelingerne

AC-Tele

Lederforeningen i TDC



## Bilag 1

### Bestemmelser for fortolkningsudvalget

#### Udvalgets konstitution § 1

Stk. 1. Fortolkningsudvalget nedsættes af HSU og består fast af HSU's formand og næstformand. Formand for fortolkningsudvalget er formanden for HSU.

Stk. 2. Fortolkningsudvalget tiltrædes ved hver sags behandling af én repræsentant for den eller hver af de i HSU repræsenterede forhandlingsberettigede organisationer, som den konkrete uenighed direkte vedrører.

Herudover tiltrædes fortolkningsudvalget af et tilsvarende antal repræsentanter fra ledelsens side.

#### Indbringelse for fortolkningsudvalget § 2

Stk. 1. Fortolkningsudvalget nedsættes til løsning af en konkret opstået uenighed om forståelse af aftalen om samarbejdsudvalg i TDC, såfremt der fra ledelses- eller medarbejderside fremsættes ønske herom

Fortolkningsudvalget nedsættes, såfremt en af de på medarbejdersiden repræsenterede organisationer fremsætter krav herom på et HSU-møde eller til formanden for HSU.

Fortolkningsudvalget nedsættes senest, efter at krav herom er fremsat overfor formanden for HSU eller senest på førstkommende HSU-møde efter kravets fremsættelse.

#### Udvalgsbehandling § 3

Stk. 1. Forhandling af sager i udvalget sker normalt mundtligt mellem udvalgets medlemmer.

Stk. 2. Parterne kan i særlige tilfælde på en parts begæring bestemme, at forhandlingen sker skriftligt.

#### § 4

Efter formandens nærmere bestemmelse afholdes forhandling i fortolkningsudvalget, efter at en konkret uenighed om forståelsen af aftalen om samarbejdsudvalg i TDC er henvist til behandling i udvalget.



## § 5

Stk. 1. Formanden udpeger en sekretær for fortolkningsudvalget fra HR i TDC. Den eller de involverede organisation(er) kan tillige, efter ønske, udpege en sekretær.

Sekretæren/sekretærerne udarbejder til brug for forhandlingen i udvalget en udførlig redegørelse for sagens nærmere omstændigheder og fremlægger for udvalgets medlemmer alle relevante dokumenter. Redegørelsen og sagens dokumenter forelægges for udvalgets medlemmer før forhandlingen i udvalget.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanterne i fortolkningsudvalget er herudover berettiget til at fremlægge et hvilket som helst dokument af betydning for løsningen af uenigheden om forståelse af aftalen om samarbejdsudvalg i TDC. Sådanne dokumenter skal fremlægges for udvalgets medlemmer før forhandlingen i udvalget.

## § 6

Stk. 1. Resultatet af forhandlingen i fortolkningsudvalget nedfældes i en protokol, som underskrives af udvalgets medlemmer.

Stk. 2. Den underskrevne protokol fremlægges på førstkommende møde i HSU med henblik på HSU's tiltrædelse af en i fortolkningsudvalget ved enstemmighed opnået enighed om forståelse af aftalen om samarbejdsudvalg i TDC.

Stk. 3. Hvis HSU ikke enstemmigt kan tiltræde en af fortolkningsudvalget opnået enighed om forståelsen af aftalen om samarbejdsudvalg i TDC, binder den opnåede enighed alene de i fortolkningsudvalget repræsenterede parter samt de medlemmer af HSU, der har tiltrådt den i fortolkningsudvalget opnåede enighed.

### Konsekvenser af fortolkningsudvalgets afgørelser

## § 7

Stk. 1. En sag kan aldrig videreføres som arbejdsretlig fortolkningstvist af parterne i fortolkningsudvalget eller af de medlemmer i HSU, der har tiltrådt den i fortolkningsudvalget opnåede enighed.

Stk. 2. Enighed i fortolkningsudvalget afskærer ikke en part fra at videreføre sag om brud på gældende kollektive regler med henblik på ikendelse af sanktion, medmindre fortolkningsudvalget er blevet enig om en løsning af dette spørgsmål.